

2016

Peculiaritats de l'accés dels Tècnics de Suport a la Recerca a les Universitats Públiques Catalanes

Accés per la via laboral a l'Administració
Pública

Treball de Fi de Grau – Grau en Relacions Laborals – Curs 2015-2016

Autora: Ferrer Argelich, Susana
Tutor: Pérez Pérez, Jorge
06/05/2016



ÍNDEX

1. Introducció	pàg.5
2. Universitats Públiques Catalanes: Marc regulador	pàg.6
3. Vies d'accés del personal d'administració i serveis a les Universitats Públiques Catalanes	pàg.12
a. Accés normat	pàg.14
b. Accés temporal per donar suport a la gestió dels projectes dels investigadors: els tècnics de suport a la recerca	pàg.19
4. Tipologia de contractació dels tècnics de suport a la recerca: contractes temporals a càrrec de finançament específic	pàg.21
5. Causes d'extinció i les seves conseqüències	pàg.24
a. La concatenació de contractes temporals com alternativa a nova contractació	pàg.25
b. Acomiadament	pàg.31
i. Conseqüències judicials	pàg.31
ii. Conseqüències pel treballador: conversió en indefinits no fixes	pàg.38
iii. Conseqüències per la universitat	pàg.41
6. Conclusions	pàg.43
7. Bibliografia	pàg.45

ABREVIATURES

AAPP – Administracions Públiques

AP – Administració Pública

CA – Comunitat Autònoma

CCAA – Comunitats Autònomes

CE – Constitució Espanyola

DL 1/1997 - Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.

EBEP – Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

ICEEBEP – Informe de la Comissió d'Estudi de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

IP – Investigador Principal del Projecte

LCTI – Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació

LOMLOU – Text refós de la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, de Universitats, modificada per la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril.

LRJS - Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social

LUC – Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya

PAS – Personal d'Administració i Serveis

PDI - Personal Docent i Investigador

R+D – Recerca i Desenvolupament

RGI - Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración

General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

RLT – Relació de Llocs de Treball

STC – Sentència del Tribunal Constitucional

STS – Sentència del Tribunal Suprem

TC – Tribunal Constitucional

TRLET – Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

TS – Tribunal Suprem

TSR – Tècnics de Suport a la Recerca

UAB – Universitat Autònoma de Barcelona

UUPPCC – Universitats Públiques de Catalunya

RESUM

La contractació de Tècnics de Suport a la Recerca (TSR) és la via més habitual que utilitza el Personal Docent i Investigador de les Universitats Públiques per tenir personal d'assistència en el desenvolupament dels seus projectes d'investigació. Aquesta figura contractual, de caràcter temporal, ha suposat a la llarga un problema per a les pròpies universitats, atès el perllongament dels contractes més enllà de lo legalment establert per necessitats del propi projecte al que donen suport.

Aquest estudi analitza les causes i efectes què, tant per les universitats com pels treballadors afectats, representen, així com l'evolució doctrinal al respecte. Aquesta aproximació vol generar una reflexió sobre la discordança que suposa l'aplicació del Dret del Treball i el respecte als principis constitucionals sobre l'accés a l'Administració Pública.

ABSTRACT

The hiring of Technicians to Support Research (TSR) is the most common way used by the teaching and research staff of public universities to have assistance personal in the development of their research projects. This figure contract, temporary, has been a problem in the long term for the own universities, given the extension of contracts beyond this legally established, for needs of the own project to that support.

This study analyses the causes and effects which, both by universities and by the workers affected, they represent, as well as the doctrinal evolution in this respect. This approach wants to generate a reflection on the discordance that involves the application of Labour Law and the respect for constitutional principles on the access to Public Administration.

1. Introducció

Dins l'àmbit universitari ens trobem què, ateses les seves peculiaritats i per tal què la gestió dels projectes de recerca que en ell es desenvolupen no suposi un daltabaix en la gestió dels seus recursos humans, és freqüent la contractació temporal de personal tècnic.

Aquesta contractació temporal de personal especialitzat no ha suposat un problema financer per les universitats en èpoques de bonança econòmica, atesa la quantitat de convocatòries anuals d'ajuts per a la recerca i la investigació. Però arrel de la crisi econòmica actual (iniciada l'any 2007), la qual va generar un control més exhaustiu per part de les Administracions Públiques sobre les seves despeses, així com una menor inversió en la recerca de qualitat, juntament amb les reformes laborals posteriors, van donar com a fruit la necessitat de regularitzar la situació laboral de les persones contractades sota aquesta figura.

En aquest estudi que es presenta a continuació, i tenint en compte que la normativa actual no aprofundeix en el règim jurídic que és d'aplicació als TSR, s'ha dut a terme un anàlisi de com la jurisprudència ha jugat un paper de vital importància per establir les regles del joc en matèria de contractació temporal en l'àmbit universitari. La doctrina establerta pel Tribunal Suprem és la que determina com s'ha d'interpretar la legislació corresponent, tant l'Estatut dels Treballadors com l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, per tal de donar garanties tant a ocupadors com als treballadors afectats.

Partint del marc regulador de les Universitats Públiques Catalanes, aquest estudi ens mostra, en primer lloc, quines són les vies d'accés a l'ocupació pública, més concretament, quines són les passes per formar part del col·lectiu de Personal d'Administració i Serveis a les UUPPCC. En segon lloc, com accedeixen aquests tècnics especialitzats a les Universitats, i quines són les eines contractuals de les què disposen les mateixes universitats per a la seva contractació. Una vegada definits els processos d'accés i la tipologia contractual, s'entra en la definició de

les causes i les conseqüències de l'extinció d'aquests contractes, tant pels treballadors com per a la pròpia institució contractant, així com les conseqüències judicials de la concatenació dels contractes temporals.

Al final d'aquest recorregut haurem establert les bases de la problemàtica presentada i de quines són les alternatives per poder complir a la vegada amb el mandat constitucional sobre l'accés a l'Ocupació Pública (igualtat, mèrit i capacitar) i el Dret del Treball actual.

2. Universitats Públiques Catalanes: Marc Regulador

A l'article 27 de la Constitució Espanyola, en el seu apartat 10, es reconeix l'autonomia de les universitats, *d'acord amb la Constitució i la legislació vigent, les universitats públiques gaudeixen i actuen en règim d'autonomia prestant el servei públic de l'ensenyament superior mitjançant la docència, la recerca i l'estudi*. Aquesta autonomia universitària es manifesta en l'autogovern, en la docència, en la recerca i en la gestió administrativa, pressupostària i econòmica, i en el compromís de rendició de comptes a la societat, i és supeditada, però, a les lleis tant de caràcter estatal com autonòmic de referència. És el cas de la Llei Orgànica 6/2001¹ d'Universitats i de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya.

En el primer dels casos, la LOMLOU, aquesta autonomia està condicionada per l'exigència de retre comptes sobre el compliment de les seves funcions. S'ha de tenir en compte que a aquesta llei només li correspon establir les normes bàsiques per tal de donar acompliment a allò establert a la Constitució. A més, aquesta autonomia universitària comprèn, entre d'altres, l'elaboració, per part de la pròpia universitat, dels seus Estatuts (el paper dels quals s'analitzarà més endavant), així com de les seves normes d'organització i funcionament i el seu règim intern. Aquest estudi, un dels punts on més es centrarà és en la selecció, formació i

¹ Text Refós de la Llei Orgànica d'Universitats 6/2001, de 21 de desembre (B.O.E. 24/12/2001), modificada per la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, (B.O.E. 13/04/2007).

promoció del personal d'administració i serveis, així com la determinació de les condicions en que han de desenvolupar les seves activitats.

El règim jurídic de les universitats públiques es troba especificat a l'article 6 de la LOMLOU, on disposa que les universitats es regiran tant per aquesta Llei com per les normes que dicti l'Estat i les Comunitats Autònomes. A més, es regiran per la Llei de la seva creació i pels seus Estatuts (que com s'ha dit anteriorment, hauran d'elaborar elles mateixes, ser aprovats pel Consell de Govern de la Comunitat Autònoma i publicats, posteriorment, en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma i en el Butlletí Oficial de l'Estat). Aquesta norma també ens indica, al respecte del personal d'administració i serveis, que són aquells en qui recau la responsabilitat de la gestió tècnica i administrativa, així com el suport, l'assessorament i l'assistència en el desenvolupament de les funcions de la universitat. És a dir, són els que faciliten què, tant docents com investigadors desenvolupin les seves tasques de docència i recerca i, d'aquesta manera, puguin servir tant als estudiants com a la societat en general. A l'article 73 de la LOMLOU, en el seu apartat segon, s'especifica com una de les tasques a desenvolupar per aquest tipus de personal, el suport a la recerca i a la transferència tecnològica. A l'apartat següent, es disposa que el PAS es regirà, a més de les previsions d'aquesta llei i les seves normes de desenvolupament i dels Estatuts de la seva respectiva universitat, per la legislació laboral i els convenis col·lectius aplicables.

En el vessant autonòmic, i centrant-nos en les Universitats Públiques Catalanes, aquestes es regeixen també per la *Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya*, la qual té per objecte l'ordenació del sistema universitari de Catalunya fonamentat, entre d'altres, en els principis d'autonomia universitària, d'igualtat d'oportunitats en l'accés i la permanència en la universitat de tots els catalans i catalanes, d'universalitat del saber i el coneixement científic, i la concepció de la universitat com a espai de compromís social i participatiu i com a motor de processos de millora de la societat. En relació a aquest anàlisi, la LUC reconeix a

les universitats, en el seu article 63, la capacitat per contractar mitjançant contractes per obra o servei personal tècnic per al desenvolupament de projectes.

En termes més generals, la LUC disposa el règim jurídic de les UUPPCC en el seu article 102, prioritzant la normativa que les regeix des de la pròpia llei i les normes que la desenvolupin, *sens perjudici de la normativa bàsica estatal regulada per la Llei orgànica 6/2001, del 21 de desembre, d'universitats, i per les normes que la desenvolupen; per la Llei 13/1986, del 14 d'abril, de foment i coordinació general de la investigació científica i tècnica; per la seva llei de creació o de reconeixement*, així com dels seus estatuts i per altra normativa de caràcter intern. De manera supletòria, s'aplicarà a les universitats la legislació de la Generalitat de Catalunya sobre el procediment administratiu, així com el règim patrimonial i financer i la contractació administrativa.

Així doncs, el marc regulador de les UUPPCC inclouria els preceptes de la Constitució Espanyola que hi fan referència, la LOMLOU, la LUC, la Llei 13/1986, del 14 d'abril de foment i coordinació general de la investigació científica i tècnica, la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, els Estatuts de la pròpia universitat i la seva normativa de caràcter intern, i pel que fa als seus treballadors i treballadores (pel que fa al personal d'administració i serveis més concretament), el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i, finalment, i el 6è Conveni Col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili.

Ara bé, és interessant, en cada una de les normes, indicar els aspectes relacionats al tema d'estudi per tal de poder fer una primera visió general. Per tant, a

continuació, s'explicarà el què cada norma indica respecte a l'accés a les universitats del personal d'administració i serveis.

En matèria de selecció l'article 75 de la LOMLOU disposa que aquest accés es realitzarà mitjançant proves selectives d'accés atenent als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat sense entrar a especificar com s'han de dur a terme, i només afegeix en matèria de provisió de places, que aquest es durà a terme mitjançant el sistema de concurs. Pel que fa a la LUC, no trobem cap disposició que faci referència a l'accés o a la selecció d'aquest tipus de treballadors. Respecte a la LCTI, si s'interpreta la seva definició de personal investigador establerta al seu article 27, es podria dir que es refereix al personal tècnic de suport a la recerca com a una variant del personal investigador (són moltes les veus que no ho interpreten d'aquesta manera). Així doncs, en matèria de selecció d'aquest tipus de personal només remarca la garantia del respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat².

La Constitució Espanyola, en relació a la selecció del personal a les Administracions Públiques, estableix aquests tres principis com a requisit indispensable. En primer lloc, el principi d'igualtat, el qual ha de garantir que tots els ciutadans tinguin el dret de concorre lliurement a l'accés. En segon lloc, la capacitat, la qual té a veure amb les competències, amb les habilitats, normalment es tracta de proves memorístiques. I, finalment, el mèrit, és a dir, les aptituds professionals, l'historial professional del concurrent (experiència, trajectòria professional). Si ho comparem amb els criteris que normalment es tenen en compte per accedir a un lloc de treball a l'empresa privada, veurem que en aquests casos, el criteri majoritari és la valoració de mèrits.

² Tal i com s'estableix a l'article 103.3 de la Constitució Espanyola, aquests principis han de garantir la imparcialitat dels empleats públics en l'exercici de les seves funcions.

Pel que fa als Estatuts de cadascuna de les set universitats públiques catalanes³, què son les normes internes d'aplicació, estableixen, per cada una d'elles, la seva naturalesa, la seva autonomia, els seus principis d'actuació, així com les seves finalitats. Vindrien a ser el seu què, per què i com. En tots els casos, es dedica un títol al personal d'administració i serveis, l'estructura del qual és similar: definició, tipologia, règim jurídic i disciplinari, tasques i funcions (donar suport, assistència i assessorament a la docència, a l'estudi, a la recerca i a la transferència tecnològica⁴), drets, deures, mecanismes de representació sindical, relació de llocs de treball, selecció, formació i promoció i provisió de llocs de treball. En relació al tema d'aquest estudi, el PAS contractat per a tasques específiques, només trobem una referència als Estatuts de la Universitat de Lleida⁵ en el seu article 153, *La Universitat pot contractar personal per a l'execució de projectes, estudis o altres treballs específics o col·laboracions no permanents, sempre amb caràcter temporal, d'acord amb la normativa vigent*. Resulta curiós, si més no, què, essent aquesta una pràctica habitual en la quasi totalitat d'UUPPCC, aquest tipus de contractació estigui únicament recollida en els Estatuts d'una d'elles.

En l'àmbit normatiu, i concretament pel que fa a l'afectació en la relació laboral entre les UUPPCC i els seus treballadors que formen part del col·lectiu de PAS, quedaria per analitzar què estableixen les tres normes laborals aplicables al respecte: Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i el 6è Conveni Col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la

³ Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat de Lleida, Universitat Rovira i Virgili, Universitat Politècnica de Catalunya i Universitat Pompeu Fabra.

⁴ Article 152 Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona “*El personal d'administració i serveis és el col·lectiu de la comunitat universitària encarregat de donar suport a la Universitat, assessorar-la i assistir-la, així com de l'exercici de la gestió i de l'administració en els àmbits necessaris per a la consecució dels fins i objectius universitaris.*”

⁵ Decret 201/2003, de 26 d'agost, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat de Lleida.

Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili.

En primer lloc parlarem de l'EBEP. És la norma administrativa que estableix els principis generals aplicables a les relacions de l'ocupació pública, amb la finalitat última de millorar el servei que els ciutadans reben per part dels treballadors de les Administracions Públiques. Cal aclarir que quan l'EBEP parla d'empleats públics està englobant tant a aquells treballadors que tenen una relació funcional com aquells que tenen una relació laboral, és a dir, tant a funcionaris com a laborals. L'EBEP té per objecte establir les bases del règim estatutari dels funcionaris públics inclosos en el seu àmbit d'aplicació, és la Llei bàsica de Funció Pública. Així mateix, té per objecte determinar les normes aplicables al personal laboral al servei de les Administracions Públiques.

En segon lloc tenim el TRLET, el qual només serà d'aplicació per al personal laboral en defecte de l'EBEP. En l'àmbit d'aquest estudi té rellevància importància el que estableix l'article 15, en el seu apartat cinquè *Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos*. Així com l'apartat tercer, que disposa que tindran la consideració d'indefinites aquells contractes temporals que siguin considerats en frau de llei. Aquest aspecte contradiu el que la normativa en matèria de funció pública estableix per l'accés a les Administracions Públiques, trencant amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Finalment, i com a norma aplicable únicament al PAS laboral de les UUPPCC, tenim el sisè conveni. Al respecte de la contractació temporal, en el seu article 22 s'estableix que *la contractació eventual o temporal només es podrà fer en els*

casos de substitució, sobrecàrrega de feina, urgència manifesta o per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa i que estiguin lligats a llocs de treball fora del catàleg.(...) La modalitat contractual adequada per a la contractació de personal amb càrrec a projectes d'investigació serà el d'obra o serveis determinat.

Un cop establerta la base de partida, s'ha d'analitzar amb detall quines són les vies d'accés del personal d'administració i serveis a les Universitats Públiques Catalanes i com s'apliquen.

3. Vies d'accés del personal d'administració i serveis a les Universitats Públiques Catalanes

L'article 103.3 de la CE estableix que la llei serà qui reguli l'accés a la funció pública d'acord als principis de mèrit i capacitat per tal de garantir la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions. A més, en el seu article 23.2 atorga el dret a tots els ciutadans a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics. El mèrit i la capacitat són conceptes jurídics indeterminats que han de ser especificats per l'òrgan administratiu, la decisió del qual haurà de ser revisable jurisdiccionalment⁶. Per tant, serà el propi òrgan convocant qui especificarà què s'entén i és reconegut com a mèrit i què com a capacitat, i aquesta interpretació s'entendrà, a priori, com correcte.

Partint d'aquesta base d'igualtat d'accés per a tots els ciutadans (amb les excepcions recollides a l'article 57 de l'EBEP⁷), ens trobem davant d'un sistema dual fruit de la progressiva laboralització dels empleats públics. Atès que la relació funcional, en determinades ocasions, no és un mecanisme àgil

⁶ LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *El acceso y la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública*, Aranzadi, Navarra, 2005

⁷ On es recullen les característiques per l'accés a l'Administració Pública dels nacionals d'altres Estats

(processos d'entrada mitjançant una selecció de personal complexa, processos de sortida també complexos, donada la inamobilitat com a garantia d'objectivitat i que l'extinció de la relació és molt més restrictiva, i més rígida en la mobilitat), les AAPP comencen a optar per una altra forma de relacionar-se, com és la laboral, quan necessiten més agilitat per resoldre els seus problemes de recursos humans⁸.

A l'inici, aquesta situació es dona amb caràcter puntual però a la llarga es va convertint en una habitualitat. En aquest punt es planteja la pregunta sobre la legitimitat de la contractació laboral en les AAPP. La Teoria Estatutària defèn el model constitucional com únic i, per tant, considera inconstitucionals les relacions laborals a les AAPP.

Els elements bàsics que conformem la base d'aquesta Teoria Estatutària són, en primer lloc, el fet que la formalització de la relació entre l'Administració i els seus empleats és mitjançant un acte administratiu, un nomenament, i no mitjançant un contracte laboral. En segon lloc, que la regulació de la relació de servei del funcionari és mitjançant normes i no pas contractes o convenis col·lectius. I, en tercer i últim lloc, l'absència de drets adquirits pel funcionari a una determinada regulació (per exemple, la inexistència del dret a que es modifiqui l'edat de jubilació sense drets patrimonials derivats d'una mesura com aquesta). És a dir, si un treballador té reconeguda una condició de treball mitjançant contracte de treball adquireix automàticament el dret a mantenir la seva condició, en les AAPP no poden existir drets adquirits (per poder adoptar mesures segons la situació econòmica - social del moment com ara una reducció de les retribucions en èpoques de crisi econòmica, per exemple). La idea bàsica d'aquesta teoria és que no es poden introduir aspectes de normes laborals perquè poden perjudicar el servei públic.

⁸ Avalada per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures de Reforma de la Funció Pública, que va admetre la contractació laboral, donant lloc al seu ús freqüent a les AAPP

El TC va respondre a aquest debat negant la inconstitucionalitat de la contractació laboral en l'AP⁹, tot i reconèixer una opció preferencial a favor del règim estatutari. Es reconeix la contractació en determinats supòsits sempre que existeixin raons que així ho justifiquin.

Les conseqüències d'aquest model dual són:

- No es pot negar la constitucionalitat de la contractació laboral, però posar-la en condició d'igualtat amb la relació estatutària provoca abusos (menor estabilitat, menor retribució) i greuges comparatius.
- La separació entre ambdós col·lectius (funcionaris i laborals) s'ha reduït molt jurídicament, si bé l'aplicació estricta del Dret del Treball a les AAPP contravindria principis bàsics en la seva actuació.
- Interrelació entre ambdues disciplines: tot i què el Dret Administratiu imposa les condicions de selecció de personal, el règim d'incompatibilitats o els límits a la negociació col·lectiva, el mateix EBEP, per la seva banda, reconeix la negociació col·lectiva, així com la inclusió en el Règim General de la Seguretat Social.

Lo rellevant és que tot empleat públic accedirà per mèrit i capacitat, que serà un professional imparcial i que podrà negociar les seves condicions dins del marc pressupostari.

a. Accés normat

Els requisits d'accés a l'ocupació pública es troben recollits al Capítol I del Títol IV de l'EBEP, *Accés a l'ocupació pública i adquisició de la relació de servei*.

En el primer dels articles d'aquest capítol, l'article 55, s'especifiquen els principis rectors d'aquest accés, els quals es basen en el respecte als principis

⁹ STC 99/1987, 11.6 y 37/2002, 14.2

constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Tant en aquest article com en els següents¹⁰ hi ha una certa vocació de generalitat pel que fa a les normes d'accés a la condició d'empleat públic. Ara bé, els requisits generals establerts al punt primer de l'article 56 EBEP són cinc: tenir la nacionalitat espanyola (amb les excepcions recollides a l'article 57¹¹), tenir la capacitat funcional per l'acompliment de les tasques (la persona que pretén accedir ha de tenir les condicions i les característiques personals compatibles amb les funcions que ha de desenvolupar), tenir mínim 16 anys i no excedir l'edat forçosa de jubilació (excepte per llei), no haver estat separat del servei ni trobar-se inhabilitat judicialment i estar en possessió de la titulació exigida en cada cas. Altres requisits, com el coneixement de llengües cooficials en aquelles CCAA que procedeixi o bé altres requisits específics, els quals hauran d'obeir a les condicions d'una relació objectiva i proporcionada amb les funcions i s'estableixin de manera abstracta i general, estan inclosos en els punts segon i tercer de l'article 56 EBEP.

Un cop vistos els requisits per l'accés a les AAPP, és important veure quins són els sistemes de selecció previstos a l'article 61 de l'EBEP, l'article 4 del RGI¹² i els articles 46 – 58 DL 1/1997 (a Catalunya). La regulació d'aquests articles, evidentment, emana de l'article 103.3 de la CE.

¹⁰ Art. 56 *Requisits Generals*, art. 57 *Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres Estats*, art.59 *Persones amb discapacitat*, art. 60 *Òrgans de selecció* i art. 61 *Sistemes selectius*

¹¹ Nacionals d'estats UE (s'assimilen des del punt de vista de l'accés a l'Ocupació Pública). Amb excepcions: aquells llocs en els quals es comprometin interessos de l'Estat o s'exerceixen potestats públiques pot exigir-se la nacionalitat espanyola de manera exclusiva. Cònjuge d'espanyol o de nacional d'un estat UE i descendents d'un o un altre, menors de 21 anys o majors dependents. Nacionals d'estats amb els quals Espanya tingui tractats de lliure circulació. Tots ells poden ser funcionaris en condicions d'igualtat amb els espanyols, però no poden accedir a llocs que impliquin participació en l'exercici del poder públic o salvaguarda dels interessos de l'Estat o les AAPP.

¹² Article 4 *Sistemes selectius*: 1. *L'ingrés del personal funcionari es durà a terme a través dels sistemes d'oposició, concurso oposició o concurs lliures, en els quals es garanteixin, en tot cas, els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat. L'oposició serà el sistema ordinari d'ingrés, excepte quan, per la naturalesa de les funcions a exercir, sigui més adequada la utilització del concurs-oposició i, excepcionalment, del concurs.* 2. *L'oposició consisteix en la celebració d'una o més proves per determinar la capacitat i l'aptitud dels aspirants i fixar la seva ordre de prelación; el concurs, en la comprovació i qualificació dels mèrits dels aspirants i en l'establiment de l'ordre de prelación dels mateixos, i el concurs-oposició, en la successiva celebració dels dos sistemes anteriors*

Els processos per accedir a treballar en una AP són oberts a tots els ciutadans que compleixin amb els requisits per participar en ells, per tant, no caben processos tancats de selecció, exceptuant les promocions internes. Aquests processos han de garantir la lliure concurrència, és a dir, els/les candidats/es competeixen en règim d'igualtat d'oportunitats (no s'admeten discriminacions), tot i que s'admet la promoció interna (on els/les candidats/es no competeixen amb el torn lliure, tenen els seus propis processos), així com la discriminació positiva (una quota de reserva d'un 7% d'ocupació pública en favor de les persones amb discapacitat) i complint el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

D'altra banda, sempre que hi ha un procés selectiu ha d'haver-hi un òrgan de selecció que valori als candidats i decideixi sobre la resolució del mateix. Aquests òrgans han d'estar compostos per persones coneixedores de les matèries que formen part del procés de selecció i seran permanents, encara que canviïn les persones que els formen, els membres de l'òrgan seran sempre els mateixos. Per tant, ens trobem davant d'òrgans col·legiats, també anomenats tribunals, la finalitat del quals és garantir l'encert i evitar la discrecionalitat de les decisions. Estan regits pels principis d'imparcialitat i professionalitat, és a dir, no pot existir cap contacte que faci sospitar que existeixi entre algun membre del tribunal i els/les candidats/es cap vincle d'amistat o enemistat manifesta, i els membres que hi formin part deuen ser nomenats per característiques professionals. En relació a la paritat entre homes i dones en el sí d'aquests tribunals la normativa és una mica vaga: *es tendirà a la major paritat possible*¹³. A més, queden exclosos de poder formar part d'aquests tribunals el personal polític, els funcionaris interins i el personal eventual.

El procés s'inicia amb la publicació de la convocatòria, una vegada aprovada i publicada l'Oferta d'Ocupació Pública, atès que l'absència de publicació implica la nul·litat. La publicació de la convocatòria és preceptiva i el seu contingut mínim està recollit a l'article 16 RGI (nombre de places, temari, ...). Al tractar-se

¹³ Article 60.1 EBEP

d'un acte favorable que genera expectatives no pot ser cancel·lada lliurement per l'AP, per tant, si no existeix una raó provada no es pot cancel·lar.

La sol·licitud de les persones que vulguin concórrer lliurement haurà de ser presentada en la forma, el temps¹⁴ i el lloc que indiqui la pròpia convocatòria. La mateixa convocatòria preveurà quin tipus de procés selectiu s'inicia, el qual determinarà el tipus de proves a les que hauran de fer front els/les candidats/es. La normativa recull dos grans processos selectius: l'oposició i el concurs. El primer d'ells és un sistema selectiu basat en la capacitat dels aspirants, el segon està basat en la valoració dels mèrits dels aspirants. A grans trets, les proves de capacitat tenen com a finalitat primera posar de manifest els coneixements i la capacitat analítica (oral i/o escrita) mitjançant exàmens sobre els temaris descrits en la pròpia convocatòria (s'exigeix una connexió entre les proves i les tasques a exercir). En segon lloc, mitjançant la realització d'exercicis, els aspirants també hauran de posar de manifest les seves habilitats o destreses, com ara el coneixement de les eines informàtiques. També es poden incloure en aquests processos proves d'idiomes per detectar el domini de llengües estrangeres o bé el domini de les llengües cooficials en una CA determinada (solen ser addicionals a les proves de coneixement, tot i què poden ser excloents). Finalment, i en determinats casos que així ho requereixin, poden realitzar-se proves físiques en aquelles professions amb activitat física relacionada (bombers, policia,...).

L'altre sistema de selecció, el concurs, es limita a una valoració i puntuació dels mèrits, els quals hauran d'aparèixer en el currículum administratiu del/de la candidat/a. En alguns casos es poden dur a terme proves complementàries com cursos, proves psicotècniques o entrevistes.

Un cop realitzades les proves pertinents, l'òrgan de selecció haurà de publicar la seva proposta de candidats aprovats, el número dels quals no podrà ser major al de les places convocades (a excepció que la pròpia convocatòria així ho prevegi per

¹⁴ En cas que la convocatòria no fixi el termini de presentació de sol·licituds s'entendrà com 20 dies naturals, el dia de la publicació no computa.

crear una borsa de treball per a treball temporal). Aquesta relació serà publicada en el butlletí oficial corresponent. A partir d'aquí, s'assignarà un dels llocs de la RLT, per concurs, seguint l'ordre de prelación establert (presa de possessió), els/les candidats/es aprovats/es hauran de jurar o prometre complir amb les obligacions del càrrec, així com l'acte d'acatament de la CE, de l'Estatut d'Autonomia i de la resta de l'Ordenament Jurídic¹⁵.

El sistema selectiu per al nou ingrés de funcionaris de carrera serà el d'oposició en el torn lliure i per a la promoció interna el de concurs-oposició, només en virtut de Llei podrà aplicar-se, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs¹⁶. Per a l'accés del personal laboral fix els sistemes de selecció seran els d'oposició, concurs-oposició i concurs de valoració de mèrits¹⁷.

Existeix un tercer sistema selectiu per accedir a l'AP que és el de la lliure designació¹⁸ per al personal eventual que duen a terme funcions de confiança i assessorament, consistent en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat dels/de les candidats/es en relació amb els requisits exigits per l'acompliment del lloc de treball. En aquests casos el personal nomenat cessarà en el seu lloc en el moment que cessi el càrrec polític que el va designar.

¹⁵ STC 119/1990 admet la fórmula “per imperatiu legal” en càrrecs de representació popular.

¹⁶ Article 61.6 EBEP

¹⁷ Article 61.7 EBEP

¹⁸ Article 80 EBEP

b. Accés temporal per donar suport a la gestió dels projectes dels investigadors: els tècnics de suport a la recerca.

Per poder analitzar com es dur a terme el procés per a l'accés dels tècnics de suport a la recerca haurem de conceptualitzar en primer lloc que s'entén per TSR. Segons el Manual de Frascati¹⁹, *els tècnics i el personal assimilat són persones les tasques principals de les quals requereixen coneixements tècnics i experiència en un o diversos camps de l'enginyeria, la física, les ciències biomèdiques o les ciències socials i les humanitats. Participen en la R+D executant tasques científiques i tècniques que requereixen l'aplicació de conceptes i mètodes operatius, generalment sota la supervisió dels investigadors. El personal assimilat realitza els corresponents treballs de R+D sota la supervisió d'investigadors en el camp de les ciències socials i les humanitats.* Per tant, ens trobem davant d'un tipus de professional que és requerit pels investigadors quan han de dur a terme un projecte específic i què, a priori, no haurien de formar part de la plantilla estructural de les institucions on realitzen les seves tasques de manera temporal. Tenen una vinculació directa i explícita amb el projecte o conveni d'investigació a càrrec del qual són contractats per dur a terme tasques específiques.²⁰

En l'àmbit universitari, és habitual que el personal docent i investigador concorrin en les convocatòries públiques de finançament per a la recerca (per part de la Unió Europea, de l'Estat o de la Generalitat). En moltes ocasions, per poder dur a terme les seves investigacions necessiten contractar tècnics que els donin suport i el personal estructural de les universitats, en primer lloc, no tenen el perfil adequat i, en segon lloc, aquest tipus de tasques no els hi estan assignades. Per aquest motiu han de recórrer a la contractació de TSR.

¹⁹ Manual de Frascati, Propuesta de Norma Práctica para Encuestas de Investigación y Desarrollo Experimental, OCDE, Fundación Española Ciencia y Tecnología, 2002, pg. 100

²⁰ Manual de contractació de personal temporal per a projectes i convenis d'investigació, Universitat Autònoma de Barcelona (<https://intranet-nova.uab.es/group/pas/manual-de-contractacio-de-personal-temporal-per-a-projectes-i-convenis-d-investigacio>)

El procés selectiu s'inicia, doncs, quan el responsable d'un projecte, subvenció o conveni detecta la necessitat de contractar a un tècnic vinculat a un projecte concret (i, en conseqüència, amb un finançament específic per fer front a aquesta contractació). A continuació, el departament, institut o servei al qual pertany l'investigador principal, elabora la proposta de convocatòria amb el vistiplau del propi IP. Aquesta convocatòria haurà de ser revisada i autoritzada per l'àrea encarregada de la gestió de personal de la universitat i haurà d'especificar la causalitat, la justificació i les condicions de treball (horari, categoria i retribució). Un cop es té el vistiplau, la convocatòria ha de ser publicada i s'haurà de fer difusió. En aquest punt no existeix normativa reguladora al respecte, és a dir, el criteri general és fer difusió en els mitjans que es considerin més adients en cada cas, en funció del perfil que es necessiti però no hi ha una obligació d'on publicar aquestes convocatòries (no és necessària la seva publicació en un butlletí oficial). Ara bé, s'ha de garantir el principi de publicitat i de lliure concurrència atès que la normativa al respecte així ho preveu. En aquests casos, tampoc està definit normativament qui ha de formar part del tribunal que haurà d'establir les proves i, en darrer terme, resoldre la convocatòria, però, per regla general, són els propis investigadors qui determinen tant els membres de l'òrgan com el tipus de proves que es duren a terme, així com l'establiment i la valoració dels criteris.

Al respecte d'aquestes contractacions temporals, l'article 22 del 6è Conveni²¹ només indica que la selecció d'aquest personal es realitzarà respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i que haurà de ser cadascuna de les universitats qui determini, juntament amb els seus Comitès d'Empresa, el procediment i constitució dels tribunals. Per tant, no es va aprofundir en aquest aspecte durant la negociació col·lectiva.

²¹ 6è Conveni Col·lectiu del personal d'administració i serveis laborals de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili.

Per la seva part, la UAB, en Acord de 20 de juny de 2001²², va establir els criteris d'aplicació de la normativa per al personal laboral temporal de suport a la recerca. Cal destacar d'aquest acord el seu article 3, on s'estableixen la causalitat i la temporalitat dels contractes (contractació mitjançant obra o servei determinat, descripció precisa i clara de les funcions objecte de la contractació, vinculació directa i explícita al projecte d'investigació determinat i durada del contracte, que en tot cas no podrà superar la del projecte al que estigui vinculat). Tot i què, en cap cas, es determinen els criteris pels quals s'han de regir els sistemes d'accés d'aquest tipus de personal.

4. Tipologia de contractació dels tècnics de suport a la recerca: contractes temporals a càrrec de finançament específic.

En els darrers anys, hem assistit a un increment considerable de les contractacions temporals de tècnics de suport a la recerca per part de les universitats, sense que s'hagi acompanyat d'una regulació específica del règim jurídic de la mateixa. De fet, l'únic que està establert normativament (LOMLOU, LUC, Estatuts de les UUPPCC) és que la incorporació d'aquest tipus de personal haurà de fer-se sota qualsevol modalitat de contractació temporal establertes en la normativa vigent.

L'article 48 LOMLOU disposa que *las universidades (...) también podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica* però no entra a establir quin ha de ser el règim jurídic d'aquesta modalitat contractual. Per la seva part, la Llei de la Ciència²³, en el seu article 30, sobre la contractació de personal tècnic laboral per a la realització de projectes específics d'investigació científica i tècnica, especifica

²² <https://intranet-nova.uab.es/iDocument/886/755/acordVI.pdf>, darrera consulta 1 de maig de 2016

²³ *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*

que aquesta contractació s'atendrà al que l'article 15.1.a) TRLET regula al respecte.

Per tant, i en conseqüència, la modalitat contractual més habitualment emprada per les universitats i altres centres de recerca per a contractar tècnics a càrrec de projectes d'investigació és el contracte per obra o servei determinat.

Fent un anàlisi del que estableix l'article 15 TRLET, aquest ens indica que es podrà dur a terme un contracte de durada determinada *quan es contracti al treballador per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució del qual, tot i limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta*. Per tant, s'haurà d'analitzar si l'objecte del contracte compleix amb aquests requisits.

És important, en aquest punt, determinar si la realització d'un projecte de recerca forma part o no de l'activitat normal de les universitats, és a dir, si, tal i com planteja MORENO GENÉ²⁴, pertany al "cicle productiu" de l'ocupador. A priori, no hi ha cap mena de dubte que les activitats relacionades amb la recerca formen part, juntament amb la docència, de l'activitat pròpia de les universitats. De fet, així apareix reconegut en tots i cadascun dels Estatuts de les UUPCC, com a una de les seves finalitats, activitats principals, missió, o indicant que són òrgans que presten el servei de l'ensenyament superior mitjançant la docència, la recerca i l'estudi. Per tant, s'haurà d'analitzar l'adequació de l'objecte del contracte formalitzat als requisits d'autonomia i substantivitat pròpia exigits per l'article 15 TRLET, tenint en compte que la recerca en general sí forma part de l'activitat habitual de les universitats. És a dir, es podrà emprar aquest tipus de contractació, sempre i quan es tracti de treballs específics i perfectament delimitats de la resta de l'activitat investigadora desenvolupada per la universitat i amb una vocació

²⁴ MORENO GENÉ, J., *La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral del 2010*, Revista Doctrinal Aranzadi Social num.1/2011 parte Estudio, ARANZADI, 2011

limitada en el temps²⁵. S'ha de tractar d'activitats individualitzades i no permanents, amb un inici i una terminació objectivament definits.

La doctrina del TS²⁶, en relació als contractes per obra o servei determinat efectuats per un centre d'investigació amb un mateix investigador per a la realització de diferents projectes d'investigació, sembla posicionar-se al concloure què (...) *el actor realizó las tareas propias de cada proyecto de investigación para el que fue contratado y la naturaleza de cada proyecto permite individualizarlos, entre ellos y en relación con lo que puede constituir la actividad permanente y habitual del organismo demandado, cuyo funcionamiento habitual no depende de que se realicen éstos u otros proyectos distintos (...) Consecuentemente, el que los proyectos de investigación del organismo demandado estén dentro de lo que se puede considerar su actividad normal y cotidiana no empece a la posibilidad de contratar el personal necesario para servirlos a través de la modalidad temporal de para obra o servicio determinado, siempre que tales proyectos, tanto por su contenido como por su limitación en el tiempo, con un principio y un fin, aunque no se sepa exactamente el momento de su terminación, sean individualizables entre sí dentro de esa actividad habitual.* Per tant, els projectes d'investigació, tot i formar part de l'activitat habitual de les universitats, podran emprar la contractació per obra o servei determinat sempre i quan puguin ésser individualitzats d'aquesta activitat general.

Un altre aspecte important, sobre tot pel que fa a la distribució pressupostària de les universitats, és que el cost de la contractació de TSR per dur a terme tasques específiques en un projecte de recerca concret va a càrrec de la partida pressupostària que determina el projecte a tal efecte. Les convocatòries d'ajuts per a projectes d'investigació contemplen, en la seva majoria, com a conceptes susceptibles de rebre l'ajut, les despeses de personal. Reconeixen com a costos elegibles, sempre que estiguin directament relacionats amb el projecte i s'imputin dins del període d'execució del mateix, els costos de personal contractat. Això vol

²⁵ MORENO GENÉ, 2011

²⁶ STS 1729/2009, de 6 de març de 2009, Tribunal Suprem, Sala de lo Social

dir què, tot i ser contractats per les universitats (les quals apareixen als contractes com a ocupador), les despeses derivades d'aquestes contractacions (salari, costos de Seguretat Social, indemnitzacions) són finançades íntegrament pel projecte pel qual desenvoluparan les tasques.

Existeixen, doncs, dues “formes” de contractar temporalment als tècnics de suport a la recerca, ambdues mitjançant contractes d'obra o serveis. D'una banda, existeix la possibilitat d'efectuar un contracte temporal per la durada del projecte d'investigació al qual està vinculat i, de l'altra, optar per realitzar successius contractes anuals o un contracte amb les seves corresponents pròrrogues (normalment, l'opció més emprada atesa la incertesa de la data de finalització del projecte).

5. Causes d'extinció i les seves conseqüències

L'EBEP regula en el seu Capítol II del Títol II la pèrdua de la relació de servei dels funcionaris públics, sense cap menció expressa al personal laboral. Conseqüentment, l'extinció de la relació laboral per aquest col·lectiu està sotmesa a la legislació laboral, en especial a allò contingut a l'article 49 del TRLET. Ara bé, tampoc el TRLET conté una regulació específica pel que fa a l'extinció de la relació de servei per a l'ocupació pública, amb l'excepció del que disposa la Disposició Addicional quinzena relativa a l'acomiadament objectiu i col·lectiu en les AAPP.

En qualsevol cas, l'Administració, en tant que opera com a empresari, està subjecta a les exigències i condicionants de la legislació laboral sense que hagi excepció en la vigència de les causes recollides en el citat article 49 TRLET.

Les causes d'extinció d'aquests contractes poden ser, entre d'altres:

- Per la finalització del projecte d'investigació (expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte)
- Per la manca de finançament per part del projecte d'investigació (causes econòmiques)
- Per decisió unilateral de l'investigador principal del projecte (acomiadament disciplinari o fonamentat en causes objectives legalment procedents)
- Per decisió del TSR (renúncia)

a. La concatenació de contractes temporals com alternativa a nova contractació

L'article 15.1 TRLET estableix els supòsits en els que es podran celebrar contractes de durada determinada. En primer lloc, contractes per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, l'execució del qual, tot i limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. Aquests contractes no podran tenir una durada superior a tres anys (ampliables fins a un any més per conveni col·lectiu), superats aquests terminis els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos. En segon lloc, quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, encara que es tractés de l'activitat normal de l'empresa, per una durada màxima de sis mesos dins d'un termini de dotze mesos comptats a partir del moment en què es produeixin les causes que donin peu a la contractació.

Amb caràcter general, les empreses poden ocupar a un treballador mitjançant successius contractes temporals (amb la mateixa o diferent modalitat contractual), fins i tot per al mateix lloc de treball sempre que no existeixi interrupció en la prestació de serveis, sempre i quan en cadascun dels contractes concorri la causa

objectiva que justifica la seva temporalitat. Per tal d'evitar l'encadenament fraudulent, la Llei imposa un topall objectiu a l'acumulació de contractes temporals vàlids. En concret, el RD 5/2006²⁷ dóna una nova redacció a l'article 15.5 TRLET amb la finalitat de reduir la taxa de temporalitat, establint límits temporals a la utilització successiva de contractes temporals: *Sens perjudici d'allò disposat als apartats 2 i 3 d'aquest article, els treballadors que en un **període de trenta mesos** hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, **adquiriran la condició de treballadors fixos.***

Per tant, la concatenació de dos o més contractes temporals per desenvolupar el mateix o diferent lloc de treball en la mateixa empresa o grup d'empreses, durant un termini de 24 mesos en un període de 30 mesos, dóna com a resultat l'adquisició de la condició de fixos.

Ara bé, el RDL 10/2011²⁸ va suspendre la vigència del nou redactat de l'article 15.5 des del 31 d'agost de 2011 fins el 31 d'agost de 2013, (...) *es suspèn, durant el període dels dos anys següents a l'entrada en vigor d'aquest reial decret llei, l'aplicació d'allò disposat a l'article 15.5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.* Aquesta suspensió va ser definida amb la finalitat d'evitar que l'article 15.5 TRLET pogués produir efectes indesitjats en la no renovació de contractes temporals i afectar negativament en el manteniment de l'ocupació.

²⁷ Reial Decret Llei 5/2006, de 9 de juny, per a la millora del creixement i de l'ocupació, article 12.2

²⁸ Reial Decret Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació

No es tracta de prohibir la renovació de contractes de durada determinada entre les mateixes parts, sinó que es tracta de la implementació d'una mesura encaminada a regular el seu ús, impedint que els treballadors mantinguin un estatus precari en un període perllongat en el temps. Cal aclarir en aquest punt que aquesta regla actualment no suspena, la de l'article 15.5.1º, no entra en joc quan s'ha celebrat un únic contracte encara que la seva durada s'hagi perllongat més enllà dels vint-i-quatre mesos.

La limitació a l'encadenament de contractes temporals no només és d'aplicació quan els contractes es succeeixen en el mateix lloc de treball sinó també quan ho fan en llocs de treball diferents.

En l'àmbit de l'ocupació pública, i en quant a l'encadenament de contractes temporals, allò disposat a l'article 15.5 TRLET també té efectes quan l'ocupador és una Administració Pública²⁹, tot i què amb les següents particularitats:

- Només es tenen en compte els contractes celebrats en l'àmbit de cadascuna de les AAPP, sense que es considerin part d'elles a aquests efectes, els organismes públics, agències i demés entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia vinculades o dependents de les mateixes.
- Es queden fora del còmput les modalitats particulars de contracte de treball contemplades en la LOMLOU, corresponents a les figures docents de Ajudant, Professor Ajudant Doctor, Professor Contractat Doctor, Professor Associat i Professor Visitant.

En relació a la superació del límit temporal, allò establert a l'article 15.1.a) TRLET, en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinat, també és d'aplicació a les AAPP³⁰, sens perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública,

²⁹ DA 15ª, punt 3 TRLET

³⁰ DA 15ª, punts 1 i 2, TRLET

entenent-se que no serà un obstacle per l'obligatorietat de procedir a la cobertura dels llocs de treball mitjançant els procediments ordinaris.

La Disposició Addicional vint-i-tresena de la LCIT estableix que, d'acord amb allò assenyalat a l'apartat 2 de la Disposició Addicional quinzena TRLET, no s'aplicarà el que disposa l'article 15.1.a) TRLET en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei, als contractes per a la realització de projectes específics d'investigació científica i tècnica als que es fa referència als articles 20.2³¹, 26.7³² y 30³³ i l'apartat 2 de la Disposició Addicional catorzena LCIT. Així mateix, no resultarà d'aplicació les disposicions relatives a concatenació de contractes respecte a aquells subscrits per a la realització de projectes específics d'investigació científica i tècnica.

Tal i com concreta SALIDO BANÚS³⁴, l'article 48 de la LOMLOU permet a les universitats contractar personal investigador, tècnic o qualsevol altre personal, mitjançant contracte de treball per obra o servei determinat, per al desenvolupament de projectes d'investigació científica o tècnica, essent el seu règim jurídic aplicable el del TRLET. En conseqüència, els és d'aplicació la prohibició de l'encadenament de contractes previst a l'article 15.5 TRLET. En el

³¹ Podran contractar personal investigador a través de les modalitats de contracte de treball específiques que s'estableixen en aquesta secció les següents entitats:
(...)b) Les Universitats públiques, únicament quan siguin perceptores de fons la destinació dels quals inclogui la contractació de personal investigador o per al desenvolupament dels seus programes propis de R+D+ i. A més, les entitats citades podran contractar personal investigador a través de les modalitats de contracte de treball establertes pel Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

³² Els Organismes Públics de Recerca de l'Administració General de l'Estat podran contractar personal investigador de caràcter temporal per a la realització de projectes específics de recerca científica i tècnica d'acord amb l'article 15.1.a) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

³³ Article 30 Contractació de personal tècnic laboral per a la realització de projectes específics de recerca científica i tècnica: Els Organismes Públics de Recerca de l'Administració General de l'Estat podran contractar personal tècnic de caràcter temporal per a la realització de projectes específics de recerca científica i tècnica d'acord amb l'article 15.1.a) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

³⁴ SALIDO BANÚS, J., *Improcedencia de la extinción contractual por encadenamiento de contratos en el ámbito de la Administración Pública (Universidades)*, Revista doctrinal Aranzadi Social parafr.num.36/20125/2012 parte Presentación, Ed.Aranzadi, 2012

mateix sentit, CAVAS MARTÍNEZ³⁵ menciona la introducció per part del RDL 5/2006 de la Disposició Addicional quinzena al TRLET, que sota l'epígraf "aplicació dels límits a l'encadenament de contractes en les Administracions Públiques" estableix que (...) *el que es disposa en l'article 15.5 d'aquesta Llei assortirà efectes en l'àmbit de les AAPP i els seus organismes autònoms, sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, per la qual cosa no serà obstacle per a l'obligació de procedir a la cobertura dels llocs de treball que es tracti a través dels procediments ordinaris, d'acord amb l'establert en la normativa aplicable.*

Sobre aquest aspecte, MORENO GENÉ³⁶ afegeix una apreciació que cal tenir en compte al respecte de l'aplicació de la DA 15ª TRLET, la matisació recollida en la mateixa respecte a la previsió segons la qual els efectes previstos de l'esmentat precepte s'aplicaran sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública. És a dir, s'entén que el treballador afectat continuarà desenvolupant les tasques del lloc de treball que venia ocupant fins que es procedeixi a la cobertura de la plaça pels procediments establerts àdhuc, moment en el qual es produirà l'extinció de la relació laboral, excepte si és el mateix treballador supera el procés selectiu.

MORENO GENÉ distingeix dues matisacions al respecte de les regles d'encadenament de contractes contingudes a l'article 15.5 TRLET. Per una banda, únicament es podran computar els contractes celebrats per cadascuna de les persones jurídiques administratives, sense que es pugui considerar l'existència d'un grup d'empreses format per l'Administració i els diferents organismes vinculats o dependents d'ells. Només es tindran en compte, als efectes de l'encadenament de contractes per obra o servei de durada determinada, aquells formalitzats en l'àmbit de cada una de les AAPP sense que formin part d'elles els

³⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F., *Contratación temporal sucesiva: problemas interpretativos*, Rev.Doctrinal Aranzadi Social num.6/2008 parte Tribuna, Ed.Aranzadi, Pamplona, 2008

³⁶ MORENO GENÉ, J., *La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral del 2010*, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 1/2011 parte Estudio, ARANZADI, Cizur Menor, 2011

organismes públics, agències i demés entitats de dret públic amb personalitat jurídica vinculades o dependents de les mateixes, sense que es puguin tenir en consideració com a grup d'empreses.

La segona matisació correspon a la previsió que allò contingut a l'article 15.5 TRLET no serà d'aplicació respecte a les modalitats particulars de contracte contingudes a la LOMLOU o en qualsevol de les altres normes amb rang de llei. Aquestes estableixen dues possibilitats de contractació laboral per part de les universitats públiques: les modalitats corresponents a l'àmbit docent (professor ajudant, professor ajudant doctor, professor associat, professor visitant i professor col·laborador) i les modalitats de contractació previstes a l'Estatut dels Treballadors amb la restricció *per a la substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball i al contracte de treball per obra o servei determinat per al desenvolupament de projectes d'investigació científica o tècnica*³⁷. Per a les figures contractuals d'àmbit docent, la Disposició Addicional quinzena TRLET les exclou de les regles d'encadenament de contractes (no els serà d'aplicació l'article 15.5 TRLET) però no als contractes per obra o servei determinat ja que l'article 48 de la LOMLOU només preveu la possibilitat de les universitats de recorre a aquest tipus de contractació sense fer cap més previsió al respecte. Segons el mateix autor, no es tracta d'un supòsit infreqüent el fet que les universitats contractin de forma reiterada als mateixos investigadors sota aquesta modalitat contractual, en successius projectes de recerca en els terminis previstos a l'article 15.5 TRLET. Aquesta situació pot implicar (i implica en moltes ocasions a la pràctica) la conversió dels seus contractes en indefinits. Per tant, aquesta segona matisació el que ve a dir és que si l'excepció a l'aplicació de les regles sobre encadenament de contractes no té efectes respecte a les modalitats contractuals contemplades a la LOMLOU, el fet de que sí s'estigui aplicant als contractes d'obra o servei determinat per desenvolupar projectes d'investigació representa un tracte discriminatori dels investigadors afectats i una clara opció, segons l'autor, a mantenir la precarietat laboral en l'àmbit de la investigació que es desenvolupa en el marc de les universitats.

³⁷ Article 48 LOMLOU

b. Acomiadament

L'article 52 TRLET regula l'extinció del contracte de treball a instància de l'ocupador en els casos d'ineptitud del treballador, falta d'adaptació als canvis tècnics del lloc de treball, absentisme laboral i per la concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Tots aquests supòsits són susceptibles de ser al·legats per l'AP per extingir la relació laboral mitjançant l'extinció per causes objectives. Ara bé, és de rellevant importància per aquest estudi el que la Disposició Addicional setzena TRLET estableix en relació a l'aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic.

S'entendrà, doncs, que concorren causes econòmiques quan es produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. Per tant, es podria entendre que concorren aquest tipus de causes quan el projecte d'investigació que finança el contracte per obra o servei determinat d'un TSR deixa de rebre el finançament necessari per continuar desenvolupant la seva recerca.

En el cas dels contractes per obra o servei determinat³⁸, el contracte de treball s'extingeix per expiració del temps convingut o la realització de l'obra o servei objecte del contracte. En els casos on finalitza el projecte d'investigació que dona peu a la contractació, els contractes dels TSR on l'objecte dels mateixos és el propi projecte finalitzen amb ell.

i. Conseqüències judicials

La impugnació de la decisió extintiva per part empresarial de la relació laboral per motius objectius s'ha de tramitar d'acord amb allò establert a la Secció 1^a del

³⁸ Article 49.1.c) TRLET

Capítol IV del Títol II del Llibre II de la LRJS³⁹. Segons el que disposa l'article 121 LRJS, l'acció impugnadora té un termini de caducitat de vint dies hàbils des del dia següent al de l'extinció del contracte, tot i què el treballador pot exercitar-la des del moment en què li sigui entregada la carta, essent preceptiu, tractant-se en aquest cas d'empleats públics, la presentació de reclamació prèvia⁴⁰.

Les sentències resolutòries sobre aquests acomiadaments objectius poden declarar bé la procedència del mateix, si queden acreditats els fets justificatius, la improcedència, si els fets no queden acreditats o no s'han complert les formalitats establertes legalment, o bé la nul·litat de l'acomiadament, reservada als casos on la decisió extintiva estigui basada en alguna de les causes de discriminació prohibides a la CE o a la Llei o bé s'hagin produït violant drets fonamentals i llibertats públiques dels treballadors.

En cas de procedència el treballador tindrà dret a indemnització (consolidant-la d'haver-la rebut) i s'entendrà en situació de desocupació per causa no imputable a ell. Si la declaració és d'improcedència, i l'empresari readmet al treballador, aquest últim haurà de reintegrar la indemnització rebuda. Si l'empresari opta per la compensació econòmica, es deduirà d'aquesta l'import de l'esmentada indemnització⁴¹. Respecte de la indemnització en els casos de declaració d'improcedència, l'article 56 TRLET estableix que l'ocupador, en un termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, podrà optar per la readmissió o per l'abonament al treballador d'una indemnització equivalent a trenta-tres dies de salari per any de servei (prorratjant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any) fins un màxim de vint-i-quatre mensualitats. Aquesta darrera opció determina l'extinció del contracte, que s'entendrà produïda en la data del cessament efectiu en el treball.

³⁹ Articles 120 a 123 LRJS

⁴⁰ Títol VIII, Capítol III, Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, modificada per Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

⁴¹ Article 56 Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i article 123 LRJS

En el cas que l'ocupador opti per la readmissió, el treballador tindrà dret a percebre els salaris de tramitació⁴². En el cas dels TSR, no té efectes el que disposa l'article 96.2 EBEP respecte a la readmissió del personal fix quan la declaració d'improcedència versí sobre un acomiadament disciplinari.

Respecte a la doctrina jurisprudencial en relació als acomiadaments de personal laboral contractat per les AAPP, les primeres sentències del TS al respecte s'inclinaven a considerar que els límits establerts per la legislació laboral en relació a la contractació laboral eren del tot aplicables a les actuacions de les AAPP. Així doncs, que les infraccions d'aquesta legislació poden (i han) de determinar l'adquisició de la condició de fixos als treballadors/res implicats. Posteriorment, es va matissar a partir de la STS de 7 d'octubre de 1996⁴³, fonament de dret segon, per declarar què les irregularitats greus en matèria de contractació temporal per part de les AAPP, com ara la manca d'objecte del contracte o la superació dels límits legalment establerts, tenen com a conseqüència la conversió del contracte en qüestió per temps indefinit. Aquesta nova condició perdurarà fins a la cobertura del lloc de treball pels canals reglamentaris o bé per l'extinció per amortització de la plaça. Aquesta conversió en indefinit no comporta per al treballador la condició de fixa a la plaça ocupada ni l'adscripció definitiva al lloc de treball⁴⁴.

En aquesta mateixa línia, la STS de 20 de gener de 1998, fonament de dret quart, declara que (...) *el caràcter indefinit del contracte implica des d'una perspectiva temporal que aquest no està sotmès, directa o indirectament a un terme. Però això no suposa que el treballador consolidi, sense superar els processos de*

⁴² Equivalents a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declarés la improcedència o fins que hagués trobat una altra feina, si tal col·locació fos anterior a la sentència i es provés per part de l'empresari allò percebut, per al seu descompte dels salaris de tramitació (art.56.2 TRLET).

⁴³ Sentència de TS, Sala 4^a, de lo Social, 7 d'Octubre de 1996

⁴⁴ El criteri de la STS de 7 d'octubre de 1996 es confirma en les Sentències del TS de 10 i 30 de desembre de 1996, 14 de març i 24 d'abril de 1997, 20 i 21 de gener de 1998, 27 de març de 1998, 5, 13 i 26 d'octubre de 1998, 10 (2) i 18 de novembre de 1998, 21 i 28 de desembre de 1998, 19 i 26 de gener de 1999, 3 de febrer de 1999 i 13 d'octubre de 1999

selecció, una condició de fixesa en plantilla que no seria compatible amb les normes legals sobre selecció de personal fix en les AAPP. En virtut d'aquestes normes l'organisme afectat no pot atribuir la pretesa fixesa en plantilla amb una adscripció definitiva del lloc de treball, sinó que, està obligat a adoptar les mesures necessàries per a la provisió regular del mateix i, produïda aquesta provisió en la forma legalment procedent, existirà una causa lícita per extingir el contracte.

En aquest punt, cal destacar tres sentències de TSJ autonòmics que són importants alhora d'analitzar el tractament que els tribunals estan donant actualment a aquests tipus d'acomiadaments.

En primer lloc, i respecte a la durada que ha de tenir el contracte temporal vinculat a un projecte d'investigació o conveni per a què no sigui declarat en frau de llei, el TSJ de Catalunya, en sentència de 5 de setembre de 2014⁴⁵, interpreta en el seu fonament de dret segon què (...) *Caldrà observar que certament les universitats públiques tenen, respecte al personal docent, peculiaritats contractuals, que s'aparten del marc laboral ordinari, (...). Ara bé, quan la normativa legal i convencional de les Universitats remet a la legislació laboral les relacions laborals entre les parts es regeixen per aquesta, sense majors singularitats (...) si el conveni subscrit (...) tenia una llarga durada amb termini fix (...) allò que esqueia era la realització d'un contracte d'obra o servei en base al dit conveni i, en conseqüència, sense interrupció fins al moment de la finalització. (...) si el dit conveni no tenia data de finalització allò que pertocava era la realització d'un contracte indefinit, de tal forma que quan el conveni finís la treballadora hauria d'haver estat despatxada per la via de la lletra e) de l'article 52 ET , norma pensada precisament per evitar l'abús dels contractes d'obra o servei en les Administracions públiques.(...) En un o altre cas concorre frau de llei, pel que ni tant sols escau acudir a la no aplicació de l' article 15.5 ET , atès que la temporalitat era inexistent o, en el seu cas, no existia correlació entre l'element temporal del conveni i el contracte. (...) I en quant la no aplicació de la DA 15 a 2*

⁴⁵ Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, (Sala de lo Social, Secció 1ª) Sentència núm. 5801/2014 de 5 setembre

ET , en relació a l' article 15.5 ET , caldrà observar que l'article 15.5 ET després de la Llei 43/2006 vingué a establir una presumpció legal "iuris et de iure" d'indefinitat de la relació laboral si es celebraven dos o més contractes temporals per una durada superior als vint-i-quatre mesos en un període de referència de trenta mesos per a cobrir amb el mateix treballador el mateix lloc de treball. I la DT 2a de la referida llei venia a contemplar que el nou art. 15.5ET seria d'aplicació als contractes subscrits a partir del 15 de juny de 2006, mentre que els contractes signats abans de la dita data a efectes del còmput del número de contractes i del termini previst en el citat art. 15.5ET es prendria en consideració el vigent en la mateixa data.

Respecte a la concatenació de contractes temporals, i el termini que ha de transcorre entre la finalització d'un contracte d'obra o servei i la celebració d'un nou contracte de les mateixes característiques, per entendre si es vulnera allò que disposa l'article 15.5 TRLET, la STJ d'Andalusia de 16 de juliol de 2015⁴⁶ , en el seu fonament de dret tercer declara (...) *existint una interrupció de la prestació dels serveis, prou important perquè impedeixi apreciar la unitat de vincle, la qual cosa portaria a haver d'analitzar només l'últim dels contractes celebrats, sent jurisprudència reiterada en supòsits de successió de contractes temporals, si per a la unitat essencial del vincle laboral, es computarà la totalitat de la contractació per al càlcul de la indemnització per acomiadament improcedent (...) no obstant això entès que quan la concatenació de contractes no fos immediata, la jurisprudència va optar per sostenir que els intervals temporals, poden no ser significatius amb vista a trencar la continuïtat de la relació pel que haurà d'atendre's a un examen realista de la subsistència del vincle i no només a l'extinció formal del contracte.(...) per tant no va anar només una interrupció més o menys llarga dels serveis prestats, si no que després de la interrupció se li va contractar per a un nou projecte o amb diferent denominació i probablement diferent finalitat, tot i que el seu treball com a tècnica de laboratori coincidís en major o menor mesura amb l'activitat desenvolupada en les anteriors projectes*

⁴⁶ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 1615/2015 de 16 julio

als quals havia servit.(...) Per l'exposat procedeix estimar l'existència d'una ruptura del vincle contractual, prou dilatada com perquè es pugui mantenir la unitat del vincle només des de la contractació de data 1 de maig de 2008, sent aquesta data la determinant de l'antiguitat a efectes indemnitzatoris.(...) S'al·lega així mateix i amb empara en el mateix apartat la infracció de la normes substantives en particular l'art. 49.1 c) del ET . I això fundat que el vincle amb la treballadora de l'empresa demandada, era d'obra o servei determinat, per la qual cosa, finalitzada l'obra objecte de la contractació el contracte s'extingia.

Per tant, el Tribunal entén que la concatenació queda invalidada en el moment que existeix un trencament de la relació laboral durant un període de quatre mesos. A més, considera que, tot i que els projectes de recerca pertanyen a la Universitat de Granada, tenen la suficient autonomia com per entendre que es tracta d'objectes i finalitats diferents.

Posteriorment, i en relació a la determinació de la condició de personal laboral fix de plantilla d'aquells contractes temporals què, per declarar-se en frau de llei i, per tant, convertits en indefinits, el TSJ de Madrid en sentència de 30 de setembre de 2015⁴⁷, va declarar (...) *Certament, segons va establir una reiterada doctrina jurisprudencial, les irregularitats en què pugui incórrer l'Administració Pública en la contractació del personal al seu servei no poden determinar, per la simple inobservança de formalitats del contracte, del terme o dels requisits aplicables a les seves pròrrogues, la transformació del contracte temporal en relació indefinida o de fixesa, ja que amb això es vulnerarien els principis constitucionals de publicitat, mèrit i capacitat, així com d'igualtat d'oportunitats en l'accés a llocs de treball del sector públic, consagrat en l'art. 1 O 3.3 de la Constitució Espanyola . I, certament també, tal doctrina requereix la important matisació, com així ho ha declarat igualment el Tribunal Suprem, que això no suposa que l'Administració no quedi sotmesa al compliment de l'Ordenament Jurídic, doncs si així succeís es conculcaria el mandat del art 9.1 de la Constitució Espanyola , no*

⁴⁷ Tribunal Superior de Justícia de Madrid, (Sala de lo Social, Secció 2ª) Sentencia núm. 735/2015 de 30 setembre

existint d'altra banda prohibició alguna -sinó, per contra possibilitat real- que les Administracions Públiques puguin resultar vinculades per un contracte laboral per temps indefinit, independentment i al marge de la relació d'ocupació, de caràcter administratiu, que mantenen amb els seus funcionaris, i no sent per això possible eludir l'art. 15 de l'Estatut dels Treballadors i les altres normes reguladores del contracte de treball temporal i les seves limitacions com a fonts generadores de drets i obligacions per a les institucions i entitats públiques, tal com ha declarat la sentència del Tribunal Suprem de 18 de març de 1991, dictada per a unificació de doctrina, seguida per les sentències, també recaigudes en recurs de cassació per a la unificació de doctrina, de 7 d'octubre de 1992 i 26 d'octubre de 1992, havent establert el propi Tribunal Suprem finalment amb claredat, en la seva sentència de 20 de gener de 1998 dictada en unificació de doctrina, la distinció entre treballador fix i treballador per temps indefinit, amb base en sentències anteriors del propi Alt Tribunal, i així en la sentència de 20 de gener de 1998 abans citada, igual que en la de 7 d'octubre de 1996, es precisa que la contractació en l'Administració Pública al marge d'un sistema adequat de ponderació de mèrit i capacitat impedeix equiparar als demandants a treballadors fixos de plantilla, condició lligada a la contractació pel procediment reglamentari, sense perjudici de la seva contractació, si escau, com a treballadors vinculats per un contracte de treball per temps indefinit, això és, i tal com s'entén per la jurisprudència arran de la sentència del Tribunal Suprem de 7 d'octubre de 1996, treballadors temporals el contracte dels quals no està sotmès directament a un terme fix. En aquest sentit, la doctrina jurisprudencial (Sentències del Tribunal Suprem de 7 d'octubre, 10 i 30 de desembre de 1996, 14 de març de 1997, 20 de gener de 1998 i 27 de maig de 2002, entre altres) ha establert que "el caràcter indefinit del contracte implica, des d'una perspectiva temporal, que aquest està sotmès, directa o indirectament, a un terme. Però això no suposa que el treballador consolidi, sense superar els procediments de selecció, una condició de fixesa de plantilla que no seria compatible amb les normes legals sobre selecció de personal fix en les Administracions Públiques". En virtut d'aquestes normes, l'organisme afectat no pot atribuir la pretesa fixesa en plantilla amb una adscripció definitiva del lloc de treball, sinó que, per contra,

està obligat a adoptar les mesures necessàries per a la provisió regular del mateix i produïda aquesta provisió en la forma legalment procedent, existirà una causa lícita per extingir el contracte.

En conseqüència, ens trobem davant d'una nova figura contractual, els denominats indefinits no fixes.

ii. Conseqüències pel treballador: conversió en indefinits no fixes

La figura de l'indefinit no fix, com s'ha vist, és el producte d'una construcció jurisprudencial com a conseqüència jurídica de la contractació irregular a les AAPP⁴⁸. Es tracta d'una via alternativa per donar solució al problema que representa l'assumpció per part de l'Administració de la responsabilitat per l'abús en la contractació temporal en contraposició als principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública (igualtat, mèrit i capacitat).

L'evolució doctrinal fins ha arribar a aquesta nova figura ha esta la següent:

- STS de 18 de març de 1991: s'estableix la plena submissió de les AAPP a la legislació laboral, en conseqüència, escau la possibilitat què la infracció de la contractació temporal suposi la condició de fix del contracte laboral.
- STS de 7 d'octubre de 1996: matisació de la doctrina mantenint el caràcter indefinit però negant la condició de fix, amb la intenció de diferenciar entre aquells contractes indefinits fruit d'irregularitats d'aquells contractes fixos per la superació d'un procés de selecció reglamentari.
- STS de 20 de gener de 1998: en virtut de la normativa legal referent a la selecció de personal per part de les AAPP, l'organisme afectat no pot atribuir el caràcter fix en plantilla amb adscripció definitiva al lloc de

⁴⁸ ESTEBÁN MIGUEL, A., *La amortización de plazas en la administración pública no extingue los contratos de interinos por vacante y de indefinidos no fijos. Novedades en la interpretación judicial*, Revista de Información Laboral num. 9/2014 parte Art. Doctrinal, Edificio LEX NOVA, Valladolid 2014

treball, sinó què està obligat a adoptar les mesures necessàries per a la provisió regular del mateix. Un cop produïda aquesta provisió existirà causa lícita per a l'extinció del contracte⁴⁹

- STS de 24 de juny de 2014: nova doctrina que s'ajusta a la intenció d'aplicar els mecanismes de reestructuració de personal dels articles 51 i 52 TRLET de la reforma laboral de 2012 al sector públic. Així doncs, entén el Tribunal què, amb l'entrada en vigor de la Disposició Addicional 20ª TRLET, en relació al personal laboral de les AAPP, els és d'aplicació allò establert en relació als acomiadaments col·lectius i als objectius, entenent-se incloses les extincions dels contractes indefinits no fixos. Alhora, aquesta disposició s'entén concedeix prioritat de permanència al personal fix. A judici del Tribunal Suprem aquests contractes son entesos com *contractes temporals de durada indeterminada, però en els que consta que el termini pactat arribarà quan la vacant ocupada es cobreixi al finalitzar el procés de selecció*⁵⁰.

En conseqüència, el contracte podrà ser indefinit (qualificació del contracte segons la seva durada) però l'estatus que li correspondrà al treballador afectat serà la de no fix en plantilla dins de l'Administració corresponent. D'alguna manera, el TS manifesta que els treballadors congreguen en el seu règim jurídic dos aspectes diferents: d'una banda, com a treballadors afectats per una greu irregularitat en la seva contractació, passen a ser considerats com a indefinits (per imperatiu legal); per l'altra, la falta de superació del procediment reglamentari establert d'accés fa que aquests treballadors no puguin tenir el mateix tractament jurídic que la resta del personal laboral de l'organisme públic que sí reuneix aquesta condició.

⁴⁹ La jurisprudència ha admès, referent a l'extinció dels contractes indefinits no fixos, la validesa de la mateixa per l'ocupació de la plaça del seu legítim posseïdor, havent superat el procediment reglamentari oportú, sense indemnització, basant-se en la necessitat de compaginar els principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública amb el dret d'estabilitat en el treball del treballador (SSTS de 12 de març de 2002, de 27 de maig de 2002 i de 14 d'abril de 2011).

⁵⁰ Article 4.2 Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de durada determinada. El TS equipara els contractes indefinits no fixos als contractes d'interinitat.

Per tant, les dues conseqüències més destacables per als treballadors indefinits no fixos són:

- ✓ No tenir dret a la promoció professional interna de l'organisme públic del que formen part.
- ✓ Inestabilitat laboral fruit de la possibilitat que la plaça que ocupen sigui ofertada públicament i no passin el procés, o bé sigui amortitzada.

En el moment que la relació laboral amb el personal indefinit no fix expiri per la cobertura de la plaça mitjançant procés de selecció, i en relació a la solució indemnitzatòria prevista a la lletra c) de l'article 49 TRLET⁵¹, la STS de 6 d'octubre de 2015⁵² estableix que la mateixa resulta d'aplicació als treballadors indefinits no fixos. Aquesta norma es conclou amb la Disposició Transitòria 13^a TRLET⁵³ en quant a l'aplicació temporal en funció de la data de contractació i què és també d'aplicació als indefinits no fixos de l'Administració que són cessats per ocupació reglamentària de la vacant.

En cas d'amortització de la plaça ocupada per un indefinit no fix, la STS 3081/2014⁵⁴, en el punt tercer del seu fonament de dret tercer, i deixant a banda la validesa de la modificació de la RLT, entén que ens trobem davant d'una extinció d'un contracte temporal abans de l'arribada del seu venciment, suposant intrínsecament una vulneració del dret del treballador que ocupa la plaça amortitzada (frenant les seves expectatives de feina i la seva possibilitat a guanyar lícitament la plaça). Per tant, entén aquest tribunal què aquest dany ha de ser reparat mitjançant l'abonament de les indemnitzacions tassades que s'estableixen

⁵¹ Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte. A la finalització del contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, en el seu cas, en la normativa específica que sigui d'aplicació.

⁵² STS 4420/2015, Sala de lo Social

⁵³ Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

⁵⁴ Sentència de la Sala de lo Social del Tribunal Suprem de 24 de juny de 2014

per cada cas als articles 51, 52 i 56 TRLET i en els procediments establerts a l'efecte. En conseqüència, aquesta sentència rectifica la doctrina anterior de la mateixa Sala, al entendre que la simple amortització d'una plaça vacant ocupada per un treballador indefinit no fix (o per un amb contracte d'interinitat per vacant), no comporta l'extinció dels contractes sense necessitat de seguir el procediment previst als articles 51 i 52.c) TRLET.

Aquesta fonamentació queda corroborada també per la STS de 6 d'octubre de 2015, on confirma que els contractes de personal indefinit no fix tenen una naturalesa temporal i tenen una durada determinada (fins a la cobertura reglamentària de la vacant). Per tant, és coneguda la possible causa de terminació de la relació contractual, tot i què no el moment exacte en què es produirà. Per aquest motiu, el TS dictamina què (...) *si aquesta terminació es produeix per una circumstància diferent a la cobertura de la vacant com és l'amortització de la plaça, estarem en presència d'una terminació irregular, tret que es dugui a terme pels canals d'extinció de la relació de treball de conformitat amb la referida Disposició Addicional vintena ET i per les causes previstes en el paràgraf segon, quan es tracta d'Administracions Públiques en sentit estricte.*

iii. Conseqüències per la universitat

Com a conseqüència de la crisi econòmica, els serveis públics han vist reduïda la seva oferta d'ocupació pública⁵⁵. En l'àmbit de les universitats, aquesta reducció s'ha concretat en la definició d'unes taxes de reposició del seu personal del 10% en el cas del PDI i del 0% en el cas del PAS, des de l'any 2011 fins l'any 2014. Per l'any 2015, l'article 21, Uno, punt 2.A) LPGE⁵⁶, la taxa de reposició per ambdós

⁵⁵ Article 23 de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2011

⁵⁶ Llei 36/2014, de 26 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2015

col·lectius passa a ser del 50% i per l'any 2016, l'article 20, Uno, punt 2 LPGE⁵⁷ restableix una taxa de reposició del 100%.

Aquesta situació ha paralitzat la possibilitat que les universitats poguessin modificar les seves RLT per tal de regularitzar la situació dels indefinits no fixos. Atès que els contractes de TSR son fruit de la contractació àdhuc per a l'execució d'un projecte d'investigació concret, i amb un finançament específic no provinent dels pressupostos de les universitats, es tracta de places no estructurals i, per tant, no estan reflectides en les RLT corresponents. Les solucions aportades pel TS, provisió de la plaça pels canals reglamentaris o amortització de la mateixa, no han estat possibles dins d'aquest marc de contenció de la despesa, tenint en compte que per tal d'incloure una plaça a l'Oferta d'Ocupació Pública corresponent és indispensable que la mateixa estigui inclosa prèviament a la RLT i dotada pressupostàriament.

El fet de no poder ampliar el número de llocs de treball en la RLT de les universitats (no podent d'aquesta manera ni amortitzar ni proveir els llocs de treball afectats), juntament amb la pèrdua del finançament específic que havien generat la contractació temporal, ha dut a les universitats a assumir els costos, tant de les indemnitzacions com dels contractes declarats indefinits no fixos.

D'altra banda, les universitats s'han vist abocades a recol·locar a les persones afectades per aquest canvi de situació contractual. Tot i no considerar-se places estructurals, en el moment que els contractes són reconeguts judicialment com a indefinits no fixos, les universitats, al no poder extingir aquests contractes per la inexistència en la RLT de les places ocupades, han de buscar un lloc de treball on aquests TSR puguin seguir desenvolupant la seva feina. A més, d'aquesta manera han vist augmentar les seves plantilles contradient el què la LPGE establia al respecte.

⁵⁷ Llei 48/2015, de 29 d'octubre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2016

Seria lògic pensar què a partir d'aquest any, i un cop restablerta la taxa de reposició del personal, les universitats incloguin en les seves RLT, i de manera gradual, les places en principi no estructurals per tal de procedir a la seva provisió.

6. Conclusions

Es fa evident que la manca de legislació sobre la contractació d'aquest tipus de personal ha portat a les universitats a veure's submergides en llargs processos judicials (amb els costos implícits que representen), i amb un resultat que, a hores d'ara, contradiu el que la CE estableix en matèria d'accés. Estem davant d'una situació que suposa un greuge comparatiu entre el personal laboral fix, que ha accedit a l'AP mitjançant els processos selectius establerts a l'EBEP, enfront d'aquells que mitjançant contractes temporals declarats en frau de llei han acabat formant part de la mateixa institució.

Tot i existir una distinció jurisprudencial entre el personal laboral fix i l'indefinit no fix, a la pràctica, i al no disposar les universitats dels mitjans necessaris per regular aquesta situació, ambdós col·lectius gaudeixen de gairebé les mateixes condicions laborals, quan el seu accés no ha estat supeditat a condicions similars.

Les universitats, com a institucions de servei públic, han de garantir el compliment de les lleis. Ara bé, la normativa també és qui ha de facilitar als ens públics el desenvolupament de les seves funcions, així com establir mecanismes per tal d'afavorir condicions laborals que permetin encabir les necessitats temporals sense perjudicar a ocupadors i treballadors. Es fa necessari, doncs, un marc regulador específic que contempli les peculiaritats de les Universitats en matèria de contractació.

Una alternativa temporal, fins a l'arribada d'una legislació àdhuc, podria ser la creació de pools (com a bosses de treball amb personal polivalent) amb aquelles persones que hagin estat declarades judicialment com a personal indefinit no fix, per anar cobrint les necessitats de suport dels nous projectes. Ara bé, aquesta

possibilitat representa dos problemes importants. En primer lloc, al tractar-se de tècnics especialitzats en una matèria concreta, és difícil garantir què les necessitats específiques de cadascun dels projectes cassi amb les qualificacions dels tècnics que formen part d'aquest pool. I, en segon lloc, tampoc es pot garantir que el número de tècnics disponibles cobreixen el número de vacants que ofereixin els projectes. És a dir, ens podríem trobar tant amb una manca de tècnics (al ser major el número de tècnics requerits pels projectes que el número de tècnics disponibles) o bé amb un número indeterminat de tècnics que no tenen projectes als que donar suport.

La manca d'un mecanisme específic obra la porta a una mala gestió dels recursos humans per part de les universitats afectades. Si la única alternativa possible és la de contractar personal temporal mitjançant relacions laborals que no vagin més enllà dels vint-i-quatre mesos, no es podrà garantir una recerca de qualitat i, a la vegada, s'estarà contribuint a una precarització de l'ocupació. La impossibilitat d'incrementar les seves plantilles en funció dels projectes de recerca que es duguin a terme a les universitats representa un fre important a la recerca, la investigació i la innovació.

7. Bibliografia

- BOLTAINA BOSCH, X., *Temporalitat i precarietat a l'ocupació pública: algunes consideracions al voltant de la gestió de la precarietat estructural*, Ponència presentada en el II Congrés Català de Gestió Pública, Barcelona, 5 i 6 de juliol de 2006
- CÁMARA VILLAR, G., *La autonomía universitaria en España hoy, entre el mito y la realidad*, Revista catalana de dret públic, núm. 44, 2012
- CAMPOS DAROCA, J.M., *La extinción de la relación de servicio de los empleados públicos. Personal funcionario y laboral*, BOSCH, Barcelona, 2013
- CANTERO MARTÍNEZ, J., *El empleo público: entre estatuto funcional y contrato laboral*, MARCIAL PONS, Madrid, 2001
- CAVAS MARTÍNEZ, F., *Contratación temporal sucesiva: problemas interpretativos*, Rev. Doctrinal Aranzadi Social num.6/2008 parte Tribuna, ARANZADI, Pamplona, 2008
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M., *Empleo y prestación de servicios en la Administración Pública*, LEX NOVA, Valladolid, 2006
- ESTEBÁN MIGUEL, A., *La amortización de plazas en la administración pública no extingue los contratos de interinos por vacante y de indefinidos no fijos. Novedades en la interpretación judicial*, Revista de Información Laboral núm. 9/2014 parte Art. Doctrinal, Edificio LEX NOVA, Valladolid, 2014
- EXPÓSITO GÓMEZ, E., *Naturaleza, contenido y alcance constitucionales de la autonomía universitaria(enfoque jurisprudencial y doctrinal de las principales cuestiones planteadas en el artículo 27.10 de la Constitución)*, Revista catalana de dret públic, núm. 44, 2012

- GOERLICH PESET, J.M. i VEGA LÓPEZ, J., *¿Una nueva categoría de personal laboral al servicio de la Administración Pública?: los "trabajadores indefinidos, no fijos de plantilla".*, Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica Nº 1, 1998, págs. 569-587
- GORRITI BONTIGUI, M., *Análisis de puestos de trabajo en la Administración Pública*, INSTITUTO VASCO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Oñati, 2010
- LÓPEZ CUMBRE, L., *Extinción de los contratos indefinidos no fijos de plantilla en el sector público: ¿duración a término o condición resolutoria?*, Análisis Gómez-Acebo & Pombo, 2014
- LÓPEZ INSUA, B.M., *EL cambio en la doctrina jurisprudencial sobre las extinciones contractuales de trabajadores interinos e indefinidos no fijos*, Revista de información laboral num.12/2014 parte Art. Doctrinal, Ed.LEX NOVA, Valladolid 2014
- LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *El Acceso y la Provisión de Puestos de Trabajo en la Administración Pública*, ARANZADI, Navarra, 2005
- LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública: estudio normativo, jurisprudencial y doctrinal*, ARANZADI, Navarra, 2002
- MORENO GENÉ, J., *La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral del 2010*, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 1/2011 parte Estudio, ARANZADI, Cizur Menor, 2011
- OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos), *Manual de Frascati 2002*, Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), 2003
- SALIDO BANÚS, J.L., *Improcedencia de la extinción contractual por encadenamiento de contratos en el ámbito de la Administración Pública*

(Universidades), Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf.num.36/20125/2012
parte Presentación, ARANZADI, Cizur Menor. 2012.

PLATAFORMA CAPÍTOL VI-UAB, *El contracte d'obra i servei (Capítol VI) en
el marc de la Universitat Autònoma de Barcelona*, octubre 2012.
(http://capitol6.precarietat.net/sites/default/files/noticies/Informe_capitolVI_v2_0.pdf), darrera consulta 1 de maig de 2016

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA, *Manual de contractació de
personal temporal per a projectes i convenis d'investigació*, (<https://intranet-nova.uab.es/group/pas/manual-de-contractacio-de-personal-temporal-per-a-projectes-i-convenis-d-investigacio>), darrera consulta 1 de maig de 2016